

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. PENGUSAHAAN
DAERAH INDUSTRI PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT
UU.NO.13 TAHUN 2003

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

Rizqa Fitriani Kardani
NPM. 0871010011

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2012

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. PENGUSAHAAN DAERAH
INDUSTRI PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT UU.NO.13 TAHUN 2003

Disusun Oleh :

RIZQA FITRIAN KARDANI
NPM. 0871010011

Telah Mengikuti Ujian Skripsi
Menyetujui,

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. H. SUTRISNO, SH, M.Hum (.....)
NIP. 19 601212 198803 1001
2. SUBANI, SH, M. Si (.....)
NIP. 19 510504 198303 1001
3. HARYO SULISTIYANTORO, SH, MM (.....)
NIP. 1960212 198803 1 001

Mengetahui

DEKAN

HARYO SULISTIYANTORO, SH, MM
NIP. 1960212 198803 1 001

PERSETUJUAN DAN REVISI SKRIPSI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. PENGUSAHAAN DAERAH INDUSTRI PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT UU.NO.13 TAHUN 2003

Disusun Oleh :

RIZQA FITRIAN KARDANI
NPM. 0871010011

Telah dipertahankan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 15 Juni 2012

Pembimbing Utama

Tim Penguji

SUBANI, SH, M.Si
NIP. 19 510504 19830 1001

1. H. SUTRISNO, SH, M.Hum
NIP. 19 601212 198803 1001

Pembimbing Pendamping

2. SUBANI, SH, M. Si
NIP 19 510504 19830 1001

MAS ANIENDA TIEN.F.SH.,MH.
NPT. 3 7709 07 0223

3. HARYO SULISTIYANTORO.SH.,MM.
NIP 19 620625 199103 100

Mengetahui

DEKAN

HARYO SULISTIYANTORO, SH, MM
NIP. 1960212 198803 1 001

PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. PENGUSAHAAN
DAERAH INDUSTRI PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT
UU.NO.13 TAHUN 2003

Disusun Oleh :

RIZOA FITRIAN KARDANI
NPM. 0871010011

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Subani, SH, M. Si
NIP. 19510504 198303 1 001

MAS ANIENDA TIEN.F.SH.,MH.
NPT. 3 7709 07 0223

Mengetahui

DEKAN

Haryo Sulistiyantoro, SH, MM
NIP. 1960212 198803 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizqa Fitrian Kardani
Tempat/ Tanggal lahir : Batam, 3 Mei 1990
NPM : 0871010011
Konsentrasi : Perdata
Alamat : Perum Bandar Srimas Blok N. 1, Batam Kepulauan
Riau

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. PENGUSAHAAN DAERAH INDUSTRI PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT UU.NO.13 TAHUN 2003” dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur adalah benar-benar hasil karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan hasil jiplakan (plagiat).

Apabila dikemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat) maka saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaannya saya (Sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui
Pembimbing Utama

Surabaya, 5 Juni 2012
Penulis,

(Subani, SH, M. Si)
NIP. 19510504 198303 1 001

Rizqa Fitrian Kardani
NPM. 0871010011

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan Judul “Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Pada di PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) Menurut Undang-Undang. No.13 Tahun 2003”

Penyusunan Skripsi ini disusun untuk untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak yang telah memberikan bimbingan, kesempatan, sarana dan prasarannya kepada penulis selama melaksanakan penyusunan skripsi ini . Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Hariyo Sulistiyantoro. SH, MM. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
2. Bapak Sutrisno, SH. M.Hum selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, Ms. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
4. Bapak Subani, SH.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur dan selaku Dosen Pembimbing Utama terima kasih atas bantuan dan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.

5. Bapak dan Ibu karyawan dan staff-staff PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam, di Batam terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan berbagai informasi.
6. Ibu Mas Anienda TF, SH, MH. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu staf-staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “veteran” Jawa Timur.
8. Kepada keluarga tercinta papa Didiek Soegiatno, Mama Fiva Rina dan Adik Satryo kharismawan “Motivator Terbesar Saya Yang Mendukung Setiap Langkah Dengan Doanya Yang Tiada Henti”.
9. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih. Atas semua jasa baik tersebut penulis berdoa kepada Allah SWT, agar ilmu dan amal yang telah diberikan kepada penulis, mendapat imbalan yang setimpal dan berlipat ganda disisi Allah SWT. Amin ya Rabbal’ Alamin.

Akhir kata penulis mengharapkan agar tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis sendiri. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak terlepas dari kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu akan menerima dengan senang hati segala saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan yang akan datang, mudah-mudahan apa yang penulis lakukan saat ini mendapat ridho dari Allah SWT.

Surabaya, juni 2012

Penulis

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Rizqa Fitrian Kardani
NPM : 0871010011
Tempat Tanggal Lahir : Batam, 3 Mei 1990
Program Studi : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. PENGUSAHAAN
DAERAH INDUSTRI PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT
UU.NO.13 TAHUN 2003

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja pada PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (persero). Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris. Didalam hubungan kerja akan ada terjadi kendalamana ada faktor-faktor yang timbul karena ketidaksesuain dalam kegiatan perusahaan maka sering terjadilah pemutusan hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal tersebut berdampak langsung terhadap PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) adapun pelaksanaan PHK yang ada sebagai berikut Purna Bakti atau Pensiun, Purna Bakti dipercepat, Meninggal Dunia, Mengundurkan Diri Atas Kemauan Diri Sendiri, Diputuskan Hubungan Kerjanya Karena Sanksi. Bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK berupa pesangon dengan perhitungan pesangon yang telah ditetapkan oleh PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (persero) dan penyelesain PHK apabila terjadi perselisihan. Bagaimana pun PHK sebisa mungkin dihindari karena dapat merugikan kedua belah pihak karyawan maupun perusahaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Kerja, Pemutusan Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSTEJUAN DAN REVISI SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Kajian Pustaka	8
1.5.1 Pengertian Hubungan Kerja.....	8
1.5.2 Perjanjian Kerja.....	10
1.5.3 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	14
1.5.4 Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	21
1.5.5 Pengertian Hubungan Industrial.....	25

1.6 Metode Penelitian.....	29
1.6.1 Pendekatan Masalah.....	29
1.6.2 Jenis Penelitian.....	30
1.6.3 Teknik Analisis Data.....	33
1.7 Sistematika Penulisan.....	33

BAB II PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT PENGUSAHAAN DAERAH PULAU BATAM (PERSERO) MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003

2.1 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	35
2.2 Pelaksanaan PHK di PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (persero).....	40
2.2.1 Purna Bakti atau Pensiun	40
2.2.2 Purna bakti dipercepat.....	42
2.2.3 Meninggal Dunia	44
2.2.4 Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri.....	45
2.2.5 Diputuskan Hubungan Kerja Karena Sanksi.....	48

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG DI PHK

3.1 Hak Karyawan Pada PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (persero) Yang di PHK	50
3.1.1 PHK Purna Bakti Atau Pensiun	52
3.1.2 Purna Bakti Dipercepat.....	54
3.1.3 PHK Karena Meninggal Dunia.....	56
3.1.4 Mengundurkan Diri Atas kemauan Diri Sendiri.....	57

3.1.5	Diputuskan Hubungan Kerja Karena Sanksi	59
3.2	Penyelesaian Perselisihan PHK	61
BAB IV PENUTUP		
4.1	Kesimpulan	68
4.2	Saran	70
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran	2	Surat Penelitian
Lampiran	3	Data Karyawan Yang di PHK
Lampiran	4	Hasil Wawancara
Lampiran	5	Peraturan Perusahaan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Hal ini dilakukan melalui peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual.¹

Adanya saling berkaitan antara pekerja dan perusahaan maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang dimana nantinya akan menghasilkan sesuatu yang baik untuk perusahaan dan karyawan akan menerima imbalan sebagai balas jasa dari perusahaan.

Sedangkan Perusahaan itu merupakan sebagai suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan didirikan berdasar dan mempunyai kekuatan hukum, di dalam menjalankan

¹ Yulies Tiena, Pengantar Hukum Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hal 140

kegiatan perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk perusahaan, Maka dalam menjalankan perusahaan, perlu adanya suatu aturan yang berbentuk hubungan kerja dimana hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Berdasarkan pasal 1 angka 6 UU. NO. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disini perusahaan juga berperan sebagai pemberi kerja dalam kegiatan ketenagakerjaan yang dimana bahwa pemberi kerja itu sendiri adalah orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah dalam bentuk imbalan.

Bila ditinjau dari segi hukum tentang pendirian perusahaan maka soal-soal yang utama adalah yang berkaitan dengan hukum itu adalah:²

- a) Pemilihan bentuk yuridis
- b) Berdasarkan peraturan pemerintah harus ada izin usah
- c) Usaha-usahanya tidak boleh bertentangan dengan hakim dan kesusilaan
- d) Dalam penerimaan dan pengerjaan human component (tenaga kerja) harus mengikuti peraturan-peraturan hak yang berlaku
- e) Dalam pengumpulan dan pemberian jaminan-jaminan sosial harus berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
- f) Dalam pembubaran perusahaan harus mengikuti ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku

Jadi tentang pendirian, perkembangan dan usaha-usaha perusahaan selalu harus ada hubungan dengan pemerintah, baik hubungan secara langsung maupun hubungan secara melalui segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban bagi perusahaan mendaftarkan perusahaan, karena perusahaan merupakan wadah bagi para tenaga kerja atau buruh dalam usaha-usahanya untuk

- a. Memperoleh nafkah atau imbalan atas pengerahan tenaganya secara teratur
- b. Turut mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan usahanya.

Sedangkan berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima

² G. Karta sapoetra, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, 1982, hal 37

upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang sebagaimana yang telah direncanakan, dalam menjalankan bisnis perusahaan peran karyawan sangatlah penting, mengingat karyawan merupakan aset perusahaan yang tidak kalah pentingnya dalam menjalankan roda kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja dari karyawannya dalam pelaksanaan pencapaian tugas. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan itu.

Adapun bentuk fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan melihat kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yaitu, segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Berdasarkan ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Adapun bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah bidang penggerakan atau penempatan tenaga kerja, bidang hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh³.

Didalam hubungan kerja akan ada terjadi kendalamana ada faktor-faktor yang timbul karena ketidaksesuain dalam kegiatan perusahaan maka sering terjadilah pemutusan hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

³ Ibid hal 11

kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja atau buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (income security) bagi diri dan keluarganya sedang bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja atau buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja perusahaannya. Oleh karena itu para pihak baik itu pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan PHK karena alasan-alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), dengan resiko batal demi hukum kecuali untuk PHK karena sebab-sebab tertentu seperti pekerja meninggal dunia, mencapai usia pensiun.

Ini salah satu permasalahan yang sedang terjadi di pulau Batam akhir-akhir ini dimana banyak kejadian pemutusan hubungan kerja, terutama disektor industri perakitan elektronik, hal tersebut berdampak langsung terhadap PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) (selanjutnya) PT. PDI PB (persero), mengingat PT PDI PB (Persero) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pergudangan. Dengan adanya kondisi tersebut, maka PT PDI PB (Pesero) telah melakukan kebijakan restrukturisasi agar perusahaan dapat berjalan sebagaimana

mestinya, kebijakan restrukturisasi berdampak dengan adanya pengurangan jumlah karyawannya yang bertujuan efisiensi dalam hal biaya. Kondisi seperti ini diiringi kebijakan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

PT. PDI PB (Persero) melakukan kebijakan uji kompetensi terhadap karyawannya, sehingga timbul adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi disebabkan berbagai faktor, antara lain dikarenakan kebijaksanaan perusahaan, karena atas permintaan sendiri dari tenaga kerja atau buruh, adanya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh pekerja, karena meninggal dunia dan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun ada beberapa macam yaitu purna bakti, pensiun dini, pensiun dipercepat yaitu serta PHK sepihak yaitu mengundurkan diri dan pemberhentian oleh perusahaan. Sedangkan PHK yang banyak dilakukan terjadi di PT. PDI PB (Persero) yaitu usia pensiun berupa PHK purna bakti.⁴

Adapun jenis- jenis pesangon yang didapat bagi karyawan tetap di PT. PDI PB (Persero) yang dilakukan pemutusan hubungan kerja yaitu pesangon selama masa kerja karyawan, dana pensiun, dan dana jaminan hari tua. Dan ini semua pesangon yang diberikan oleh PT. PDI PB (Persero) sudah sesuai dengan peraturan perusahaan berdasarkan forum komunikasi karyawan persero batam (FKPB) yang mengacu pada UU. No.13 Tahun 2003.⁵

⁴ Sumber di PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam

⁵ Ibid

Hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu hukum terutama dibidang hukum ketenagakerjaan oleh karena itu penulis mengambil judul Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT PDI PB.(Persero) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses PHK di PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) ?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan dan informasi khususnya pada hukum ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja.

2. Praktis

Sebagai wawasan terhadap pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 serta mengetahui perlindungan hukum bagi karyawan di lakukan pemutusan hubungan kerja.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶ Adapun hubungan kerja dari sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁷ Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 UU.No.13 Tahun 2003 yaitu, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 UU.No 13 Tahun 2003 adalah:

1. Adanya pekerja (arbeid)
2. Dibawah perintah (gezag ver houding)
3. Adanya upah tertentu (loon)
4. Dalam waktu (tijd) yang ditentukan.⁸

1) Adanya pekerjaan (arbeid)
Bahwa pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

- 2) Dibawah perintah (gezag ver houding)

Didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

- 3) Adanya upah tertentu (loon) yang menjadi imbalan atas pekerjaan

⁶ Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga Universitas Press, Surabaya, 2008, hal 23

⁷ Ibid hal 141

⁸ Asri wijayantis, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hal 36

yang telah dilakukan oleh buruh.

Pengertian upah berdasarkan pasal 1 angka 30 UU.No.13 Tahun 2003 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan atau jasa yang telah dilakukan.

- 4) Dalam waktu (tijd) yang ditentukan, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

1.5.1.1 Dalam Hubungan Kerja Meliputi Subjek Hukum Dan Objek Hukum

1. Subjek hukum dalam hubungan kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 5 UU No 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

2. Objek hukum dalam hubungan kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja.⁹ Objek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja.

Apabila disuatu perusahaan itu sudah ada ada serikat pekerja maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat perjanjian kerja bersama (selanjutnya PKB) dahulu disebut dengan kesepakatan kerja bersama (selanjutnya KKB). Ketentuan PKB dan KKB memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh.

1.5.2 Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan ketentuan pasal 1338 BW menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah “berlaku sebagai undang-undang “ untuk mereka yang membuatnya. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan

⁹ Ibid hal 40

kerja. Dan yang menjadi objek hukum dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang ada di diri pekerja dengan dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja atau buruh maka ia mendapatkan upah.

Perjanjian kerja dalam arti kata yang luas dapat dibagi dalam:

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati (arbeids-overeenkomst)
 Suatu perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus yang berikut:
 - 1) Ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaanya.
 - 2) Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan lain sebagainya
 - 3) Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.¹⁰
- b. Pemborongan pekerjaan (aanneming van werk)
 Suatu perjanjian di mana suatu pihak menyanggupi untuk keperluan pihak lainnya, melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah ditentukan pula.
- c. Suatu perjanjian untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas (overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten)
 Semuanya mempunyai nama-nama tertentu, behubungan dengan asas kebebasan untuk membuat perjanjian apa saja, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum.

Adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja. Perjanjian dibuat secara lisan dan atau tertulis. Syarat-syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 yang dibuat atas dasar:

1. Kemauan bebas kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁰ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata,, Intermasa, Jakarta, 2002, hal 172

Adapun bentuk Perjanjian Kerja dalam praktik di kenal 2 bentuk perjanjian yaitu :

1. Perjanjian Tertulis

Perjanjian kerja harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Besarnya upah yang diterima dan berbagai hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. dalam perjanjian tersebut termasuk PKWT/kontrak dan PKWTT/tetap.

2. Perjanjian Tidak Tertulis atau lisan

Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang berisi antara lain:

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah .¹¹

Pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha yang dimaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), tidak boleh dibuat secara lisan apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja tetap.

Berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 mengenal bentuk

¹¹ Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Yang di PHK, visimedia, Jakarta, 2008, hal 6 - 7

perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Kegiatan ini sering disebut outsourcing. Sedangkan outsourcing itu adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing).¹²

Selain itu ketentuan UU. No. 13 Tahun 2004¹³ disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

Terhadap outsourcing ini ada larangan berdasarkan pasal 66 UU. No.13 Tahun 2003 bahwa pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Selain itu diwajibkan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama (PKB). PKB adalah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (instansi ketenagakerjaan).

¹² Ibid , hal 52

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan pasal 61 UU.No.13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

1.5.3 Pengertian Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Istilah pemutusan hubungan kerja (separation) sinonim dengan pemberhentian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi.¹³

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka (25) UU.No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Mengenai ijin untuk memutuskan hubungan kerja yang bersifat publik diatur dalam UU No.12/1964 tentang pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta. Bagi pekerja PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (income security) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja yang memahami prosedur kerja di perusahaanya.¹⁴

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

¹³ <http://blogIsmidwiastutinurhaenipemutusanhubungankerja.com>, diakses 6 febuari 2012, 22:45.

¹⁴ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hal 71

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
- c. Menjalin hubungan baik dengan pekerjaanya.¹⁵

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu:

1. PHK demi hukum terjadi

PHK demi hukum karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila karyawan meninggal dunia.

PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal yaitu:

a) Perjanjian kerja jangka waktu tertentu

Pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam tenggang waktu tertentu kecuali bila:

- 1) Telah diperjanjikan secara tertulis atau telah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 2) Menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan, mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelumnya dalam tenggang waktu tertentu.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu tertentu yang diperjanjikan berakhir dan bukan karena pekerja atau buruh melakukan pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja /buruh sampai batas waktu jangka waktu perjanjian kerja.

b) Pekerja/buruh meninggal dunia

Menurut pasal 61 ayat (1) a UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bila pekerja/buruh meninggal dunia. Ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 kali ketentuan.

c) Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun

Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun sebagaimana

¹⁵ Y.W Sunindhia dan Ninik Widyanti, Masalah PHK dan Pemogokan, Bina Akasara, Jakarta, 1998, hal 129

telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama berakhir demi hukum. apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iuranya dibayar pengusaha maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak. Apabila jaminan atau manfaat pensiun yang diterima tersebut lebih kecil daripada uang pesangon 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak maka selisihnya harus dibayar pengusaha.¹⁶

2. PHK oleh pihak pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat yang didukung dengan bukti-bukti antara lain:

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan bersangkutan yang didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.¹⁷

Terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Apabila perusahaan mengalami kerugian berdasarkan pasal 164 UU.No.13.Tahun 2003 dapat mem-PHKan karyawannya apabila:

- a. PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure)
- b. PHK massal karena perusahaan tutup alasan perusahaan melakukan efisiensi
- c. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja

¹⁶ Ibid , hal 74

¹⁷ Ibid , hal 80

- lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja.
- d. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak tersedia menerima pekerja di perusahaan dengan alasan apa pun.

Apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut maka dapat mengajukan gugatan kelembagaan PPHI dalam jangka waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

3. PHK oleh putusan pengadilan

Terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit. Apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap tidak dapat dihindari maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja dilakukannya perundingan dan apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial disertai alasan dasarnya.

Jadi jika terjadinya PHK yang karena adanya putusan pengadilan yang disebabkan adanya sengketa antara pengusaha dan karyawan yang berlanjut sampai ke proses peradilan karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara pengusaha dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke pengadilan negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar dari salah satu pihak atau dapat melalui pengadilan hubungan industrial.

4. PHK atas kehendak pekerja atau buruh

Pekerja sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Pekerja atau buruh yang akan mengundurkan diri harus memenuhi syarat:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.¹⁸

Pekerja yang mengundurkan diri tersebut berhak atas uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dan apabila pekerja mangkir selama 5 hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan kepadanya telah dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha sebanyak 2 kali dapat diputus hubungan kerjanya karena dikulifikasi mengundurkan diri.

1.5.3.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di-PHK

Dengan majunya industrialisasi, Mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan waktu para pekerja.

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam

¹⁸ Ibid , hal 78

hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang di pakai dasar untuk menjatuhkan PHK dibagi 2 kelompok yaitu alasan yang dizinkan dan alasan yang tidak dizinkan untuk di-PHK.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi 2 yaitu Karena alasan mengundurkan diri dan Karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya.¹⁹

Pemberian tenggang waktu bagi PHK yang dilakukan sendiri oleh buruh yaitu:

1. Memberi kesempatan kepada perusahaan untuk mencari pegawai pengganti.
2. Memberi kesempatan kepada perusahaan untuk mengadakan penelitian mengenai kewajiban dan tanggung jawab yang masih harus diselesaikan sebelum pegawai yang bersangkutan mengundurkan diri.

Demikian pula sebaliknya, apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pihak perusahaan, sebaiknya perusahaan juga memberikan tenggang waktu kepada pegawai yang bersangkutan paling sedikit satu bulan. Maksud pemberian tenggang waktu kepada pegawai yang akan diputuskan hubungan kerjanya adalah :

1. Memberi kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Memberi kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk menyelesaikan segala macam urusan/pekerjaan/tanggung jawabnya.

¹⁹ *Ibid* hal 168

3. Di samping kewajiban pengusaha dan hak buruh sebagai akibat pemberhentian, perundang-undangan dan praktik di banyak negara menghendaki agar pengusaha membayar pula uang pesangon atau tunjangan pemberhentian (severance allowance) kepada pekerja yang diberhentikan.

Pesangon harus dibedakan dari ganti rugi untuk tenggang waktu pernyataan pengakhiran (compensation in lieu of notice) dan harus dibedakan pula dari ganti rugi pemberhentian yang tidak beralasan (compensation for unjustified dismissal).²⁰ Mengenai komponen upah, berdasarkan Surat Edaran Menaker No.SE-07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan upah.

Upah dibagi dalam 2 kelompok yaitu:

1. Upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.
2. Pendapatan non upah terdiri dari atas komponen fasilitas, bonus, dan Tunjangan Hari Raya (THR). yang dimaksud dengan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus/peningkatan kesejahteraan pekerja. Adapun bonus adalah hasil keuntungan perusahaan/adanya hasil karena melebihi target produksi atau adanya peningkatan produktivitas.²¹

Hak – hak buruh yang di-PHK, berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 Tahun 2003 ganti kerugian meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja /buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja

²⁰ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1971, hal 117.

²¹ Asri Wijayantis, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 172

3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan atau PKB.

1.5.4 Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempatnya bekerja.²²

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan faunded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.²³

Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting

²² Ibid, hal 122

²³ //http//www.jamsostek.go.id diakses 4 mei pukul 21:00

dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah (PP) No.33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberian kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK, yaitu perum ASTEK.

Tonggak lahirnya undang-undang No.13.Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Melalui PP No.36 Tahun1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 undang-undang No.3 Tahun 1992, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

1.5.4.1 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (1) UU.No.3 Tahun

1992 ruang lingkup program jamsostek meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

1. Jaminan kecelakaan kerja

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan

pasal 1 ayat (6) UU.No.3.Tahun 1992, yaitu kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Jaminan kecelakaan kerja diatur didalam pasal 8 sampai 11 UU. No.3.Tahun 1992. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

- a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak
 - b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
 - c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan
- Ruang lingkup kecelakaan kerja meliputi yaitu :
- a. Kecelakaan yang terjadi saat hubungan kerja
 - 1) Pada waktu kerja
 - 2) Di luar waktu kerja
 - 3) Meninggal mendadak
 - b. Penyakit akibat hubungan kerja

Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja merupakan kecelakaan kerja pasal 1 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 menyebutkan:

“penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja”. Penyakit yang ditimbulkan akibat kerja yang terjadi pada tenaga menjadi tanggung jawab majikan. Dalam hal ini yang paling bertanggung jawab adalah majikan dengan membawa pekerjaannya ke rumah sakit, dokter memeriksa akan memberikan keterangan tentang keadaan pasien tersebut”.

c. Santunan Jaminan Kecelakaan kerja

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada tenaga yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan berupa uang akan diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya.

Berdasarkan pasal 9 UU. No .3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a) Biaya pengangkutan
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan

- c) Biaya rehabilitasi
- d) Santunan yang berupa uang yang meliputi:
 - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja
 - 2) Santunan cacat sebagian untuk selamanya, baik fisik maupun mental
 - 3) Santunan kematian

2. Jaminan Kematian

Pengusaha wajib menanggungan iuran program jaminan kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 7,5 juta terdiri atas Rp 6 juta santunan kematian dan Rp1,5 juta uang pemakaman dan santunan berkala.

Santunan kematian diberikan langsung kepada keluarga yang ditinggalkan tenaga kerja, pasal 12 UU. No.3. Tahun 1992:

- 1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan keluarganya berhak atas jaminan kematian
- 2) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Biaya pemakaman
 - b. Santunan berupa uang

Santunan kematian di berikan kepada keluarga. Keluarga yang dimaksud dalam hal ini adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus kebawah dan ke atas, dihitung sampai dan mertua, apabila tenaga kerja tidak mempunyai ahli waris, hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapatkan surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan pemakaman.

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diberikan hari tua diberikan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun. Jaminan hari tua dapat diberikan kepada tenaga kerja yang putus hubungan kerja dengan minimal masa kepesertaan 5 tahun terhitung dari masa pendaftaran. Pasal 14 UU. No.3 Tahun 1992, yaitu :

- 1) Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkuasa atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:
 - a. Telah mencapai usia 55 tahun
 - b. Cacat total setelah ditetapkan oleh dokter
- 2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Jaminan hari tua akan di kembalikan atau dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

- a) Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap
- b) Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan
- c) Pergi ke luar negeri tidak kembali lagi atau menjadi PNS atau ABRI.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif).

Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan pekerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

Berdasarkan ketentuan pasal 16 UU. No.3 Tahun 1992 menyebutkan:

- 1) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan
- 2) Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :
 - a. Rawat inap jalan tingkat pertama
 - b. Rawat inap jalan tingkat kedua
 - c. Rawat inap
 - d. Pemeriksaan kehamilan dan oertolongan persalinan
 - e. Penunjang diagnostik
 - f. Pelayanan khusus
 - g. Pertanyaan gawat darurat.

1.5.5 Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Hubungan industrial pancasila adalah hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifesta dari keseluruhan sila-sila pancasila dan undang-undang dasar 1945 dan yang tumbuh serta

berkembang diatas kepribadian Bangsa dan kebudayaan nasional indonesia.²⁴

Hubungan industrial pancasila dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja/serikat buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga kerja sama bipartit
4. Lemabaga kerja sama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Kesepakatan kerja bersama(KKB)
7. Penyelesain perselisihan industrial
8. Penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial pancasila²⁵

1) Serikat pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab yang dibentuk dari oleh untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dari keluarganya. Setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja dibentuk dari oleh dan untuk pekerja secara demokratis. Serikat pekerja merupakan organisasi yang berisfat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab.

Serikat pekerja berhak:

- a) Melakukan perundingan dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama
- b) Sebagai pihak dalam penyelesain perselisihan industrial

2) Organisasi pengusaha

Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

3) Lembaga kerja sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah hubungan industrial di perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja.

Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih membentuk lembaga kerja sam bipartit. Lembaga kerja

²⁴ Ibid , hal 142

²⁵ Ibid , hal 143

sama bipartit bertugas dan berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan guna kepentingan pengusaha dan pekerja. Susunan keanggotaan lembaga ini terdiri dari pengusaha dan pekerja yang ditunjuk oleh pekerja untuk mewakili kepentingan pekerja atau serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

4) Lembaga kerja sama tripartit

Lemabaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi , konsulatasi, dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial, yang anggotanya terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Lembaga ini memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak-pihak terkait dalm penyusunan kebijakan dan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila serta pemecahan maslah Ketenagakerjaan. Lemabaga terdiri atas:

- a. Lembaga kerja sama tripartit tingkat nasional
- b. Lembaga kerja sama tripartit

5) Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusah yang memuat syarat-syarat kerja, serta tata tertib perusahaan. Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pelaksanaanya dilakukan secara bertahap. Kewajiban tersebut tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki kesepakatan kerja sama. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya ketentuan mengenai:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban pekerja
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya pearaturan perusahaan

6) Kesepakatan kerja bersama

Kesepakatan kerja bersama adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kerja bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang telah terdaftar secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Masa berlakunya kesepakatan kerja bersama paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun. Kesepakatan kerja

bersama sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja
- c. Tata tertib perusahaan
- d. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja bersama
- e. Tanggal mulai berlakunya kesepakatan kerja bersama
- f. Tanda tangan para pihak pembuat kesepakatan kerja bersama

7) Penyelesaian perselisihan industrial

Perselisihan industrial adalah perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja. Pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan atau kondisi kerja.

Perselisihan industrial dapat terjadi antara pihak:

- a. Pengusaha dan pekerja
- b. Pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja

Pada tanggal 14 januari 2004 telah diundang-undangkan Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mulai berlaku setelah satu tahun diundangkan.

1. UU. No 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan
2. UU. No.12 Tahun 1967 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.

Kedua undang-undang diatas sudah tidak efektif untuk mencegah dan menangani kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), serta tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi atau memenuhi kebutuhan masyarakat. Hak-hak pekerja perorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial dalam kedua undang-undang tersebut.

Perselisihan hubungan industrial mencakup (pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial

berdasarkan UU. No .2 Tahun 2004 Tentang :

1. Penyelesain melalui bipartit, yaitu penyelesaian melalui

perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha

2. Penyelesaiain melalui mediasi, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
3. Penyelesaiain melalui konsoliasi, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial antarserikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Untuk menjamin Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, UU. No . 2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yang berada pada lingkungan peradilan umum.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Pendekatan Masalah

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan dari sudut pandang ketentuan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dan diterapkan kepada pemutusan hubungan kerja di PT. Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) disamping

pendekatan secara sosiologis yaitu pendekatan dengan melihat kenyataan dalam praktek, sejauh mana peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah diterapkan.

1.6.2 Jenis Penelitian

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Oleh karena itu dalam penelitian ini dibedakan dua macam yaitu:

Data sekunder terdiri dari :

1. Studi Kepustakaan

Oleh karena itu peneliti menggunakan pendekatan yuridis empiris, maka penelitian ini lebih dititik beratkan pada penelitian lapangan, yang didukung atau diawali dengan penelitian kepustakaan.

1. Sumber bahan hukum

Data sekunder terdiri dari:

a) Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum. Bahan hukum sekunder ini sifatnya menjelaskan bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil penelitian para pakar dan jurnal hukum untuk memperluas wawasan penulis mengenai terdiri dari :

1. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi
2. Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan
3. Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan
4. Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Apabila di PHK
5. Yulies Tiena Masriani, Pengantar Hukum Indonesia

c) Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan bahan hukum, seperti kamus.

1. Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, Kamus Hukum
2. John M. Echolas dan Hasab Shadily, Kamus Inggris Indonesia

2. Sarana Penelitian

Sarana yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah studi dokumen atau bahan pustaka, yakni dengan

mempelajari bahan-bahan yang merupakan data sekunder, meliputi peraturan perundang-undangan, berbagai tulisan berupa buku, makalah dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Studi Lapangan

Penelitian lapangan dibutuhkan guna mendukung validitas data yang diperoleh dari penelitian lapangan.

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero). Penulis meneliti pemutusan hubungan kerja yang ada di PT. PDI PB telah sesuai dengan UU. No.13 Tahun 2003 dan perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK, alasannya sebagai berikut:

- a) Khusus PT. PDI PB sebagai satu-satunya perseroan atau Badan Usaha Milik Negara sebagai salah satu perusahaan yang ditunjuk sebagai Pembinaan, Pengendalian dan Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam khususnya di bidang perdagangan
- b) Sebagai pionir di Daerah industri Pulau Batam, PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) pengalaman dan fasilitas terbesar di kawasan Batam Dalam hal pelayanan menjanjikan. Dan memiliki sumber daya manusia yang berpengalaman dan

profesional dibidangnya dengan komitmen yang profesional, kompetitif dan terpercaya

2. Wawancara

Dengan melakukan wawancara dengan memberikan daftar pertanyaan mengenai pemutusan hubungan kerja yang ada di PT. PDI PB dan perlindungan hukum bagi karyawan yang diPHK kepada karyawan telah mengalami PHK dan PT.PDI PB selaku perusahaan.

3. Narasumber

Untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara selanjutnya ditentukan narasumber, yaitu staff HRD PT.PDI PB.

1.6.3 Teknik Analisis Data

Dalam hal ini analisis data, penulis menggunakan analisis data secara deskriptif kualitatif. Data sekunder yang diperoleh akan dikemukakan dan ini dianalisis untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu kebenaran yaitu dengan menguraikan data yang sudah terkumpul sehingga dengan demikian dapat dilakukan pemecahan masalah.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam beberapa bab yang tersusun secara sistematis. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

Bab Pertama, Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Bab Kedua, Dalam bab ini penulis akan menguraikan lebih lanjut tentang tema skripsi untuk kemudian dijadikan sebagai pijakan dalam pembahasan bab-bab selanjutnya yang relevan dengan pokok bahasan yaitu pemutusan hubungan hubungan kerja yang ada Perusahaan di PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (persero) menurut UU. No 13 Tahun 2003 adapun sub bab pertama membahas mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Kemudian sub bab kedua membahas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero).

Bab Ketiga, Ini menguraikan perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK di PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) yaitu sub pertama membahas hak karyawan yang di PHK dan bab kedua membahas penyelesaian penyelesaian PHK.

Bab Keempat, Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dalam bab ini penulis mencoba menyimpulkan dan memberikan usulan mengenai permasalahan yang telah dibahas dalam penulisan skripsi ini.